

Система кадрового забезпечення повинна носити науковий характер та мати методологічну основу, а не спиратися тільки на інтуїцію та досвід керівного складу організації.

Список літератури: 1.Друкер П. Задачи менеджмента в XXI веке [Електронний ресурс] // Режим доступа: www.ponauke.com/management/book_druker21.php. 2.Лук'янихін В.О. Менеджмент персоналу: Навч. посіб. – Суми: ВТД «Університетська книга», 2004. – 592 с. 3.Завадський Й., Червінька Л. Фактори мотивації персоналу в менеджменті // Економіка України. - 2007. - №9. - С.53-59. 4.Бандурка А.М., Бочарова С.П., Землянская Е.В. Психология управления. - Харьков: Фортуна-пресс, 2012. - 464 с.

Н.Н. Побережна, к.е.н., доцент НТУ «ХП»

В.В. Смоліна, студентка НТУ «ХП»

УДОСКОНАЛЕННЯ ФОРМ І СИСТЕМ ОПЛАТИ ПРАЦІ

Сучасний етап ринкових перетворень, який переживає Україна, вимагає нової ідеології формування системи оплати праці, що має стати одним із головних стимулів підвищення продуктивності праці й ефективності управління. Особливістю перехідного періоду є те, що в умовах лібералізації соціально-трудових відносин держава практично перестала контролювати організацію оплати праці недержавних установ, а ринкові регулятори ще не запрацювали на повну силу, що призвело до того, що ці процеси набули значною мірою стихійного, безсистемного характеру.

Для вирішення проблеми підвищення реальної заробітної плати виняткового значення набувають питання: зміни типу економічної системи; максимально можливого скорочення масштабів тіньової економіки; розвитку ринкових відносин і створення здорового конкурентного середовища; оптимізації структури витрат виробництва; послаблення податкового тиску; зростання продуктивності праці та капіталу [1].

Таким чином, розробка шляхів збільшення заробітної плати на засадах реалізації мотиваційних і стимулюючих механізмів формування та розподілу фонду оплати праці має ґрунтуватися на:

- максимальному залученні до підвищення ефективності виробництва наявних людських ресурсів підприємства, що дасть змогу заощадити фінансові ресурси, які використовуються для сплати стороннім підприємствам (організаціям, установам);
- застосуванні більш гнучких форм оплати праці, які об'єктивно відображають витрачені зусилля працівника;
- встановленні найбільш доцільної системи оплати праці для кожної категорії промислово-виробничого персоналу;
- виборі ефективних форм матеріального стимулювання працівників як за критеріями, так і за досягнення ними відповідних показників фінансово-господарської діяльності;
- обґрунтуванні формування та розподілу компенсаційної частки фонду оплати праці (ФОП) на засадах підвищення стимулюючого значення основної заробітної плати;
- підвищенні ступеню забезпечення «прозорості» процесу заохочення працівників за економію наявних ресурсів підприємства на засадах вдосконалення колективно-договірного регулювання;
- стимулюванні до підвищення рівня кваліфікації працівниками з метою комплектації підприємства високоякісним кадровим потенціалом [2]. На основі вищесказаного можна зробити висновок, що для вирішення проблеми підвищення реальної заробітної плати виняткового значення набувають питання;
- зміни типу економічної системи;
- максимально можливого скорочення масштабів тіньової економіки;
- розвитку ринкових відносин і створення здорового конкурентного середовища;
- оптимізації структури витрат виробництва;
- послаблення податкового тиску; зростання продуктивності праці та капіталу.

Таким чином, зростання реальної заробітної плати в сучасних умовах економічної трансформації вимагає комплексного системного підходу до вирішення цього складного завдання – синхронного реформування форм і систем оплати праці, інвестиційно-інноваційної, податкової, грошово-кредитної систем, ціноутворення, політики доходів і зайнятості населення.

Список літератури: 1. Лук'янченко Н.Д. Проблеми планування фонду оплати праці на підприємстві / Н.Д. Лук'янченко, О.А. Дороніна // Вісник Хмельницького національного університету. Економічні науки. – 2006. 2. Економіка й організація інноваційної діяльності : навч. посіб. / І.І. Цигилик, С.О. Кропельницька, О.І. Мозіль, І.Г. Ткачук. – К. : Центр навчальної літератури, 2004. – 128 с.